

EP: 246

Título: Mídele la temperatura a tu equipo. Parte 1

Voces: Juan Vereecken & Ale Mendoza

Recursos recomendados: Libro Teamwork Makes the Dream Work, de John C. Maxwell.

10 PREGUNTAS PARA CONOCER LA TEMPERATURA DE TU EQUIPO. PARTE 1

1. ¿_____ los unos en los otros?

Agrega la palabra 'confiamos' a esa pregunta: ¿Creemos y _____ los unos en los otros?

Desarrollar un equipo con una _____ de confianza el uno con el otro es vital para lograr la visión.



La confianza nace de creer en la persona.

La _____ de un equipo se puede medir respecto a cuánto confían los unos en los otros y creen los unos en los otros.

La falta de confianza y de creer en otros, socava el liderazgo de una persona.

Cómo fomentar la confianza:

- Ser confiable
- Atrayendo jugadores competentes
- Resolviendo conflictos rápidamente
- Dando a todos una voz o un lugar en la mesa
- Promoviendo relaciones entre los miembros (sin obligar)

Si en una escala del 1 al 10, tu nivel de creer y confiar los unos en los otros no está por encima de un 7, estás en una temperatura tibia a fría y tienes que trabajarlo.

2. ¿Nos _____ los unos en los otros?

Puedes agregar valor en una persona que no conoces, pero interesarte en esa persona es ir un paso más allá.

Interesarte en una persona le comunica que es _____ para ti y por eso te acercas.

Debes crear ese ambiente o cultura de interés los unos en los otros en tu equipo.

Entre más personas viven ese interés, más se une el equipo.

3. ¿Podemos comunicarnos con _____?

Mientras más _____ hay, más comunicación habrá. Si eres líder, mide cuántas personas hablan abiertamente en tus juntas, allí verás el nivel de confianza que hay en el equipo.

Para ayudar a la _____ de tu equipo:

- Sistematiza la comunicación para que haya una base (juntas semanales, espacios para comunicarse)
- _____ tiempos relacionales de interacción
- Sé un líder abierto, honesto y comunicativo
- Anima a las personas a usar su voz para bien



Encuentra los espacios oportunos para comunicarte con un buen abordaje.

4. ¿Sabemos cuáles son las _____ del equipo?

Las metas son necesarias.

Si alguien le pregunta a una persona de tu equipo, ¿podría compartir las metas de su área y de todo el equipo?

Todos tienen un _____, las mejores metas son las que se establecen junto con el equipo.

Nos _____ de las metas que nosotros ayudamos a desarrollar y plantear. Si quieres que tu equipo entienda bien cuáles son tus metas y las de la organización y las abrace, permite que sean parte del grupo que las desarrolla.

Pregúntate:

¿Cuál es tu sistema de establecer metas? ¿Lo haces solo o en equipo?

¿Cómo haces que esas metas se filtren del equipo a todas las personas en la organización?

5. ¿Todos estamos _____ con las metas?

El equipo será tan fuerte como la persona menos comprometida.

El eslabón débil, es débil por falta de competencia o por falta de compromiso. Ambas áreas se pueden mejorar.

El compromiso es una _____, pero puedes ayudar a la persona a estar más comprometido al entender más la visión o las metas.

Pregúntate:

¿Están todos cargando su propio peso de responsabilidad? Así puedes medir el compromiso.

¿Están todos halando en una misma dirección? Esto habla de alineación.



Si alguien hala en otra dirección, mira dónde está su compromiso.

¿Tienes las metas de la organización como prioridad o tienes metas propias?

La falta de compromiso por parte de un miembro del equipo siempre _____ al resto de los miembros del equipo.

Respuestas: creemos, confiamos, cultura, temperatura, interesamos, importante, apertura, confianza, comunicación, Fomenta, metas, sistema, apropiamos, comprometidos, decisión, desmotiva.

EP: 246

Título: Mídele la temperatura a tu equipo. Parte 1

Voces: Juan Vereecken & Ale Mendoza

Recursos recomendados: Libro Teamwork Makes the Dream Work, de John C. Maxwell.

10 PREGUNTAS PARA CONOCER LA TEMPERATURA DE TU EQUIPO. PARTE 1

1. ¿Creemos los unos en los otros?

Agrega la palabra 'confiamos' a esa pregunta: ¿Creemos y confiamos los unos en los otros?

Desarrollar un equipo con una cultura de confianza el uno con el otro es vital para lograr la visión.



La confianza nace de creer en la persona.

La temperatura de un equipo se puede medir respecto a cuánto confían los unos en los otros y creen los unos en los otros.

La falta de confianza y de creer en otros, socava el liderazgo de una persona.

Cómo fomentar la confianza:

- Ser confiable
- Atrayendo jugadores competentes
- Resolviendo conflictos rápidamente
- Dando a todos una voz o un lugar en la mesa
- Promoviendo relaciones entre los miembros (sin obligar)

Si en una escala del 1 al 10, tu nivel de creer y confiar los unos en los otros no está por encima de un 7, estás en una temperatura tibia a fría y tienes que trabajarlo.

2. ¿Nos interesamos los unos en los otros?

Puedes agregar valor en una persona que no conoces, pero interesarte en esa persona es ir un paso más allá.

Interesarte en una persona le comunica que es importante para ti y por eso te acercas.

Debes crear ese ambiente o cultura de interés los unos en los otros en tu equipo.

Entre más personas viven ese interés, más se une el equipo.

3. ¿Podemos comunicarnos con apertura?

Mientras más confianza hay, más comunicación habrá. Si eres líder, mide cuántas personas hablan abiertamente en tus juntas, allí verás el nivel de confianza que hay en el equipo.

Para ayudar a la comunicación de tu equipo:

- Sistematiza la comunicación para que haya una base (juntas semanales, espacios para comunicarse)
- Fomenta tiempos relacionales de interacción
- Sé un líder abierto, honesto y comunicativo
- Anima a las personas a usar su voz para bien



Encuentra los espacios oportunos para comunicarte con un buen abordaje.

4. ¿Sabemos cuáles son las metas del equipo?

Las metas son necesarias.

Si alguien le pregunta a una persona de tu equipo, ¿podría compartir las metas de su área y de todo el equipo?

Todos tienen un sistema, las mejores metas son las que se establecen junto con el equipo.

Nos apropiamos de las metas que nosotros ayudamos a desarrollar y plantear. Si quieres que tu equipo entienda bien cuáles son tus metas y las de la organización y las abrace, permite que sean parte del grupo que las desarrolla.

Pregúntate:

¿Cuál es tu sistema de establecer metas? ¿Lo haces solo o en equipo?

¿Cómo haces que esas metas se filtren del equipo a todas las personas en la organización?

5. ¿Todos estamos comprometidos con las metas?

El equipo será tan fuerte como la persona menos comprometida.

El eslabón débil, es débil por falta de competencia o por falta de compromiso. Ambas áreas se pueden mejorar.

El compromiso es una decisión, pero puedes ayudar a la persona a estar más comprometido al entender más la visión o las metas.

Pregúntate:

¿Están todos cargando su propio peso de responsabilidad? Así puedes medir el compromiso.

¿Están todos halando en una misma dirección? Esto habla de alineación.



Si alguien hala en otra dirección, mira dónde está su compromiso.

¿Tienes las metas de la organización como prioridad o tienes metas propias?

La falta de compromiso por parte de un miembro del equipo siempre desmotiva al resto de los miembros del equipo.
